

4. Психология. Словарь / Под общ. Ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – С. 346.
5. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер, 1999. – С. 64–65.
6. Чернявская А. П. Педагогическая техника в работе учителя. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – С. 124.
7. Шибутани Т. Социальная психология. Пер. с англ. В. Б. Ольшанского. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – С. 46.

УДК 316.334: 377 (045)
ББК 60.561.9

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

М. Н. Макарова

Ключевые слова: рабочие; профессиональное образование; социология образования; регионализация.

Резюме: в статье рассмотрены проблемы, связанные с воспроизводством рабочих в современной России, и выделены основные направления модернизации системы профессионального образования в условиях усиливающегося дефицита квалифицированных рабочих кадров. Регионализация подготовки рабочих в нашей стране предусматривает развитие механизмов социального партнерства субъектов, заинтересованных в развитии профессионального образования как основного фактора модернизации российской экономики.

Социально-экономическое положение и образовательный статус рабочих, как одной из наиболее многочисленных социальных групп в нашем обществе, отражает проблемы, связанные с воспроизводством других социальных групп. В этом смысле ситуация с рабочими не является уникальной – она лишь наиболее остро отражает противоречия в сложных взаимоотношениях системы образования с другими сферами жизни общества, в первую очередь – с экономикой. Вместе с тем, в современном обществе, основой конкурентоспособности которого является экономика, основанная на знаниях, эти отношения претерпевают существенные изменения, причем образованию отводится ведущая роль в регулировании и стабилизации практически всех факторов общественного развития.

В настоящее время недостаточность статистической информации о социально-демографических процессах на долгосрочную перспективу приводит к неоправданному понижению значимости этих процессов для экономики и сферы занятости. Руководители предприятий и образовательных учреждений и даже представители властных структур не осознают в достаточной сте-

пени причины и потенциальные последствия сокращения численности трудоспособного населения как на региональном, так и на национальном уровне. Промышленность и сельское хозяйство в непростой социально-экономической ситуации в настоящее время поддерживают свое состояние за счет приобретенных еще в советские годы экономических и трудовых ресурсов, легальных и нелегальных мигрантов. Старение кадрового состава и отток молодежи из утративших престижность производственных отраслей, составляющих основу экономического роста крупных промышленных и сельскохозяйственных регионов, могут привести к необратимым последствиям, выраженным в дестабилизации не только экономической, но и социально-политической ситуации, к усилению социальной напряженности и дисфункциям основных сфер и институтов регионального сообщества. В этой ситуации повышение качества трудовых ресурсов, прежде всего молодых, привлечение их к деятельности в производственных сферах помогут преодолеть отраслевой дисбаланс и обеспечить экономику квалифицированными кадрами. Модернизация экономической сферы с необходимостью должна сопровождаться регулированием демографических процессов на государственно-правовом и образовательном уровнях.

Поэтому оптимистический сценарий развития трудовых ресурсов предполагает модернизационные процессы в экономической сфере, которая должна развиваться как «экономика, основанная на знаниях». Поддержка наукоемких отраслей экономики, инновационных научных проектов, обеспечивающих реализацию внутренних ресурсов региональной экономики, должна стать стратегическим направлением государственной политики, приоритетом развития каждой отрасли, деятельности конкретного предприятия и основным фактором, влияющим на инвестиционную привлекательность производственных сфер и интенсификацию использования трудового потенциала.

Увеличение численности населения с высшим образованием в настоящее время не способствует усилению эффективности кадрового потенциала, особенно в производственных отраслях. Высокий престиж высшего образования у населения, увеличение количества вузов сопровождается девальвацией качества подготовки специалистов с высшим образованием, стимулирует отток наиболее квалифицированных кадров не только из производственных сфер в связи с их неблагоприятным экономическим состоянием, но и из региона в целом.

Ориентации молодежи на получение престижной профессии, высокого социального статуса, во-первых, связаны со снижением ее производительных стремлений, а во-вторых, обуславливают дисбаланс между реальными потребностями экономики, приоритетами развития регионов и образовательными и профессиональными ожиданиями молодых людей. Отсутствие информации о наиболее востребованных профессиях, целенаправленной профориентационной деятельности в учреждениях общего образования и неразвитость допрофессиональной подготовки приводят к неосознанному выбору школьниками будущей профессии, что может привести впоследствии к глубоким разочарованиям в собственном будущем, а вследствие этого к усилению и обострению молодежных проблем, к повышению социальной напряженности в стране.

Эти проблемы становятся особенно актуальными в связи с переводом большинства учреждений начального профессионального образования на региональный уровень. Оценка этого процесса до сих пор неоднозначна. Позитивными моментами в этом переходе следует считать, например, предоставление возможности регионам самостоятельно определять направления профессиональной подготовки кадров, количественный и качественный уровни подготовки необходимой рабочей силы, мобильно реагируя на потребности предприятий, особенно в условиях неустойчивости экономического развития; усиление ответственности региональных образовательных систем, их инициативности и самосознания, творческого отношения к решаемым проблемам; обеспечение обратной связи с работодателем через формирование многоуровневой системы социального заказа, основанной на участии в поддержке и развитии образования всех заинтересованных субъектов: государственных структур (отраслевых министерств, органов управления трудом и занятостью, предприятий, образовательных учреждений и самих учащихся). Проведение регулярных мониторингов по отслеживанию потребностей работодателей в квалифицированных кадрах и профессиональных ориентаций молодежи поможет системе профессиональной подготовки мобильно адаптироваться к экономическим и социальным изменениям в регионе.

Однако, кроме несомненных плюсов регионализации, существуют и трудности, обусловленные различными факторами, прежде всего финансовыми и правовыми. Неравномерность развития регионов может привести к сокращению во многих из них числа профессиональных училищ в связи с экономией средств [2, с. 108]. Деструктивные для регионального производства последствия адаптации образовательных учреждений к рыночной среде с ограничением финансирования могут усиливаться. В связи с экономическим застоём увеличился прием и выпуск по гуманитарным специальностям и сократился по традиционным профессиям и специальностям промышленности. Отсутствие государственного регулирования отраслевого соответствия потребностей и выпуска может привести к повышению диспропорций между ними.

Необходимо учитывать, что регионализация образования «является долговременной стратегией, определяющей пути становления образовательного пространства на основе взаимодействия национально-регионального, федерального и мирового опыта» [7, с. 34]. Поэтому децентрализация, предусматривающая усиление самостоятельности не только на уровне регионов, но и образовательных учреждений, позволяет региональным образовательным системам быть полноправными участниками формирования единой образовательной и экономической среды на основе проектирования и реализации собственных сценариев подготовки кадров на региональном и федеральном уровне. Экономический рост в нашей стране, по мнению международных экспертов, во многом обеспечит качественное реформирование систем начального и среднего профессионального образования [3, с. 54].

В настоящем происходит процесс сближения российского среднего и начального профессионального образования [1, с. 17]. Профессиональная структура выпуска специалистов среднего уровня отличается от аналогичных показателей ряда других стран преобладанием специалистов в области эконо-

мики и права (менеджер, юрист, бухгалтер) и недостатком выпускников обслуживающих специальностей. Комплексное исследование, проведенное в конце 2005 г. в Удмуртской Республике с целью оптимизации деятельности системы профессионального образования в соответствии с потребностями экономики региона, показало, в частности, существенное преобладание общего выпуска учреждений среднего профессионального образования над потребностью в подготовке работников с этим образовательным уровнем. Это преобладание увеличивается за счет повышения численности выпускников экономико-юридических специальностей, которые не имеют сейчас собственной ниши на рынке труда в связи, во-первых, с низким качеством подготовки, во-вторых, с ростом числа выпускников вузов аналогичных специальностей, по которым тенденция превышения выпуска над потребностью также становится все более актуальной.

Несмотря на то что в России по ряду рабочих специальностей уже давно действуют программы среднего профессионального образования (по данным на 2002 г., более тысячи училищ в России имели подобные программы, однако в общем объеме они занимают не более 30%), потребность в подготовке рабочих по этим программам растет. Об этом же говорили эксперты, опрошенные в Удмуртской Республике: повышение уровня образовательной подготовки рабочих, по их мнению, является необходимым условием развития экономики региона. В ближайшей перспективе, считают они, основная часть квалифицированных рабочих должна будет иметь среднее профессиональное образование, в котором качественная практическая подготовка будет сочетаться с фундаментальными теоретическими знаниями, позволяющими работнику быть более мобильным и универсальным, осмысленно подходить к выполнению производственных операций, особенно на высокотехнологичном оборудовании. В то же время эксперты отмечали, что существующая система среднего профессионального образования не соответствует этим требованиям и нуждается в серьезных качественных изменениях.

Поэтому долгосрочные процессы модернизации и регионализации профессионального образования должны обеспечивать взаимосвязь и непрерывность различных уровней образования, преемственность образовательных программ. На данный момент неудовлетворенной остается потребность экономики в рабочих с начальным профессиональным образованием. В обрабатывающих отраслях промышленности эта потребность существенно превышает потребность в рабочих с другими уровнями образования, и эта тенденция будет сохраняться в дальнейшем [6, с. 131].

На основании результатов опроса экспертов можно сделать вывод, что проблемы подготовки квалифицированных рабочих вызваны не столько недостаточно активной работой этой системы, сколько комплексом экономических и социальных факторов. Экономические связаны прежде всего с недостатком бюджетного финансирования. Социальные факторы обусловлены специфической и очень важной особенностью системы, состоящей в выполнении ею функции социальной защиты, вследствие чего в учреждениях начального профессионального образования Удмуртской Республики обучается 80% детей из малообеспеченных и неполных семей, 6% детей-сирот. Все это (в том числе

общий низкий уровень престижа начального профессионального образования у молодежи) изначально способствует более низкому уровню обучающихся в этой системе, нежели в других подсистемах профессионального образования. Самые успешные выпускники, закончив училище, стремятся получить более престижное образование и в дальнейшем не работают по полученной специальности. Анализ результатов анкетирования среди лучших выпускников начального профессионального образования Удмуртской Республики 2005 г., проводимого в рамках программы «Российские интеллектуальные ресурсы» общественной организации «Российский союз молодежи», показывает, что 85% из них планируют продолжить свое обучение в средних профессиональных и высших учебных заведениях [4].

Выбор рабочей профессии в настоящее время, как правило, осуществляется без учета способностей и ориентаций школьника, чаще всего в силу невозможности получения более высокого образования. Низкий статус большинства учреждений начального профессионального образования и невысокий престиж рабочих профессий заставляет молодых людей любой ценой получить высшее или среднее профессиональное образование (вне зависимости от специальности). Если же это не удастся в силу различных причин, прежде всего финансовых, обучение в училище становится всего лишь временным пристанищем, обеспечивающим социальную поддержку и занятость учащегося. Отсутствие механизмов целенаправленного регулирования профессиональных и ценностных ориентаций учащихся школ, слабость системы допрофессиональной подготовки и воспитательной работы с молодежью по формированию позитивных представлений о рабочих профессиях в системе общего образования является основной причиной подобной ситуации.

Одним из важнейших показателей эффективности и качества образования является кадровый потенциал образовательных учреждений. В настоящее время наблюдаются процессы старения преподавательского состава профессиональных училищ. Возраст большей части преподавателей системы начального профессионального образования 41–50 лет. В настоящее время наблюдается отток преподавателей с высшим образованием: за последние 5 лет доля выбывших работников стабильно держится на уровне 10% в год, а среди мастеров производственного обучения высшее образование имеют лишь 20%. Это определяется, в первую очередь, низким уровнем заработной платы: по данным исследований, около 80% преподавателей ПТУ имеют зарплату не более 4000 р. [5, с. 72].

Направления преобразований в системе подготовки рабочих кадров в условиях социально-экономических изменений и регионализации базовых образовательных подсистем должны определяться на основе анализа целого ряда условий, характеризующих образовательный потенциал рабочих, воспроизводимый прежде всего системой начального профессионального образования. Сюда относится, в первую очередь, *система управления профессиональным образованием*. В настоящее время особое внимание должно быть уделено, с одной стороны, определению функционала региональных органов управления образованием и полномочий образовательных учреждений на региональном уровне, а с другой – выявлению возможностей эффективного взаимодей-

ствия федеральных и региональных органов управления, созданию как вертикальных (центр – регионы), так и горизонтальных взаимосвязей. К последним относятся упорядоченные взаимовыгодные отношения между региональными образовательными системами, профессиональными училищами, привлечение к управлению и образовательному процессу усилий профессиональных ассоциаций, руководителей организаций и предприятий, заинтересованных в эффективности профессиональной подготовки.

Другим важнейшим показателем эффективности обучения является *соответствие структуры и содержания подготовки потребностям экономики региона*. Перевод системы НПО на региональный уровень отчасти был продиктован необходимостью обеспечения этого соответствия. Прогноз потребности в рабочих кадрах должен осуществляться на краткосрочную и долгосрочную перспективу с учетом социально-демографических и социально-экономических изменений, а также потребностей конкретных предприятий в работниках определенных профессий и квалификации. Поэтому следует стимулировать предприятия к проведению регулярной деятельности по прогнозированию и планированию. Для повышения продуктивности этой работы и заинтересованности предприятий в ее осуществлении органы государственного управления должны регулярно предоставлять руководителям информацию о тенденциях развития экономики и демографической ситуации в регионе, привлекать их к участию в обсуждениях законопроектов, создавая атмосферу продуктивного диалога и сотрудничества.

Содержательное соответствие обеспечивается взаимодействием образовательных учреждений с предприятиями, научно-исследовательскими учреждениями и другими структурами, определяющими экономическую политику региона. Модернизация экономики и оптимизация подготовки кадров являются взаимообуславливающими, причем оптимизация является приоритетной, поскольку без необходимого уровня образовательной подготовки невозможными оказываются модернизационные процессы, связанные в частности с освоением новых технологий и инновационной деятельностью. Важным показателем подобного соответствия является наличие независимых органов экспертизы и аттестации выпускников и работников предприятий, созданных при участии не только органов образования и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку, но и, главным образом, специалистов кадровых и производственных служб предприятий, профессиональных ассоциаций.

Такой показатель, как уровень образованности населения, используемый для оценки образовательного потенциала страны или региона, в отношении профессионального образования должен быть дополнен также *уровнем образования занятого населения*, причем в разрезе отраслей экономики и отдельных социально-профессиональных групп. Как показало исследование в Удмуртии, низкий уровень образования рабочих в обрабатывающих, наукоемких производствах при высоком (хотя и недостаточном) объеме выпуска по этим отраслям свидетельствует о недостаточном использовании потенциала системы начального профессионального образования. Этот показатель свидетельствует также о необходимости не столько в повышении объема выпуска работников, сколько в создании системных механизмов, обеспечивающих приток и *закрепляемость*

выпускников наиболее востребованных специальностей на рабочих местах. Дополнительными показателями в этом плане являются характер и уровень профессиональной переподготовки рабочих, которой также в настоящее время, в отличие от управленческого и инженерно-технического состава, уделяется недостаточное внимание. В этой связи важной является сама база переподготовки, поскольку учебные центры на предприятиях, как показало исследование, несмотря на их эффективность с точки зрения освоения производственных и адаптационных навыков, не выполняют своей функции комплексной подготовки, а лишь подгоняют трудовые ресурсы под собственные потребности. Между тем образовательные учреждения ввиду отсутствия системных взаимосвязей с предприятиями не используют свои возможности в переподготовке, кроме того, и предприятия с недоверием относятся к такого рода сотрудничеству в силу наметившейся в последние годы абстрагированности системы образования от реальных запросов производства.

Низкая престижность рабочих профессий у молодежи вызвана также невысоким уровнем квалификации выпускников, вследствие чего работодатель не может им предложить достойную зарплату. Поэтому для повышения качества подготовки и квалификации выпускников необходимо сотрудничество предприятий и училищ, в рамках которого учащиеся на старших курсах обучения могли бы в процессе производственной практики повысить свой разряд. Одним из направлений реализации подобных программ может стать создание ресурсных центров, выполняющих разнообразные функции: подготовку рабочих повышенной квалификации, формирование базы для производственной практики, переподготовки работников предприятий, аттестацию выпускников и работников, обучение безработных и т. д. В деятельности этих центров должны участвовать государственные структуры, предприятия и учебные заведения совместно с информационными службами, осуществляющими сбор информации о потребностях предприятий в квалифицированных рабочих различных специальностей. Создание подобных центров обеспечивает как подготовку по наиболее широким специальностям, особенно востребованным на современном рынке труда, так и по специфическим узким специальностям, определяющим потребности конкретных предприятий.

Не менее важным показателем потенциала системы подготовки рабочих кадров является *кадровая составляющая*. Социально-демографические и социально-экономические характеристики, уровень образования работников и педагогов различного уровня лежат в основе качественной и современной подготовки новых поколений рабочих. Немаловажным условием этого является регулярное и своевременное переобучение производственно-педагогического состава училищ с целью освоения новых технологий, вводимых в производственный процесс, и обеспечения конкурентоспособности выпускников на рынке труда. В отношении последней наиболее оптимальным показателем, характеризующим качество обучения, является *трудоустройство выпускников*. Большинство руководителей училищ, принявших участие в паспортизации, проведенной Министерством образования и науки Удмуртской Республики, отмечали довольно высокий уровень трудоустройства своих выпускников – от 80 до 100%. Вполне возможно, что в данном случае доля «завышения» отчет-

ных цифр минимальна: выпускники системы начального профессионального образования в республике довольно высоко оцениваются работодателем, несмотря на невысокий уровень квалификации. Однако те же работодатели в своих ответах на вопросы интервью отмечали, что более половины выпускников уходит не проработав и года, а еще 20% – через один – два года: кто в армию, а кто в другие, чаще всего непроизводственные отрасли, не требующие столь интенсивных трудовых затрат за аналогичную, а возможно, и большую плату.

Поэтому гораздо более важным показателем, нежели трудоустройство выпускников, является их *закрепляемость на рабочем месте*, которая должна отслеживаться посредством регулярных мониторингов. Одним из показателей, отражающих эти тенденции, является средний возраст работников или численность молодых работников с профессиональным образованием. Уменьшение возрастных показателей, поддержание их на стабильном уровне в сочетании с высоким уровнем образованности и благоприятными производственно-экономическими показателями должны поддерживаться и стимулироваться органами по труду и занятости. Сложность внедрения договорной подготовки работников различного уровня, прежде всего рабочих, объясняется, главным образом, отсутствием заинтересованности у предприятий и образовательных учреждений во взаимном сотрудничестве в области подготовки и переподготовки квалифицированных кадров.

Поэтому необходимы меры по государственному стимулированию использования предприятиями договорных форм подготовки кадров. В качестве форм стимулирования может выступать, в частности, принятие закона о снижении налоговых льгот для предприятий, вкладывающих собственные средства в профессиональное обучение. Другой формой сотрудничества может выступать выплата именных стипендий с последующим трудоустройством на предприятие и отработкой в течение определенного срока. Важнейшим условием этого является строгое регулирование ответственности всех сторон – участников отношений договорной подготовки. Систематическая работа по привлечению выпускников образовательных учреждений, организация экономического и социального стимулирования их закрепления на предприятиях должна осуществляться на основе федеральных и региональных программ развития профессионального образования.

Основой развития трудового и образовательного потенциала является целенаправленная и совместная деятельность всех подсистем (образования, предприятий, государства) по урегулированию распределения потоков молодежи по профессиональным группам и отраслям экономики посредством системы профессионального образования. При этом неприемлемо использование жестких механизмов закрепления выпускников в условиях рыночной экономики без их подкрепления экономическими стимулами в ущерб соблюдению основных прав личности, в частности, права на свободный выбор профессии и сферы деятельности. Образование должно отслеживать потребности экономики как в плане количественного наполнения, так и в аспекте тех требований, которые предъявляются работодателем к качеству подготовки специалистов.

Литература

1. Агранович М. А., Полетаев А. В., Фатеева А. В. Российское образование в контексте международных показателей: Сопоставительный доклад. – М.: Аспект-Пресс, 2005. – 76 с.
2. Днепров Э. Д., Ткаченко Е. В., Шадриков В. Д. Смена вех образовательной политики // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 104–113.
3. Проблемы и тенденции развития образования в Российской Федерации: Статистический информационно-аналитический сборник. – М.: Центр Мониторинга и статистики образования, ГНУ «Государственный научно-исследовательский институт информационных образовательных технологий министерства образования Российской Федерации», 2004. – 474 с.
4. Профтехобразование: кадровый потенциал развития Удмуртии. – Ижевск: Плеяда, 2005. – 52 с.
5. Российская наука: тенденции и перспективы / Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2002. – № 21(177). – 64 с.
6. Скороварова Н. А., Беляев Г. И., Клячко Т. Л., Рождественская И. А., Беляков С. А. Модернизация российского образования. Ресурсный потенциал и подготовка кадров. – М.: ГУ ВШЭ, 2002. – 168 с.
7. Ткаченко Е. В., Глазунов А. Т. Базовое профессиональное образование. Проблемы регионализации и развития. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2001. – 253 с.